

## La digitalización en los procesos de selección

Elvira Celada Blanco, *Universidad Rey Juan Carlos*<sup>1</sup>

Marta Ortiz de Urbina Criado, *Universidad Rey Juan Carlos*

La “Cuarta Revolución” o el “Gran Cambio” es el contexto en el que se mueven hoy en día las empresas. En el área de Recursos Humanos se traduce en nuevas formas de gestión y desarrollo del talento y nuevos perfiles laborales. Esta situación ha llevado a muchas empresas a incluir la digitalización dentro de sus prácticas de Recursos Humanos (Deloitte, 2022).

En el trabajo de Elvira Celada Blanco (2023) se realiza una encuesta a técnicos de selección del Departamento de Recursos Humanos de una Consultora IT sobre la transformación digital en la empresa.

Se plantearon una serie de preguntas para conocer la presencia de las nuevas tecnologías en la entidad y, en concreto, en el departamento de Recursos Humanos, así como el uso de estas tecnologías en los procesos de selección de candidatos IT, y el comportamiento y resultado del uso de las mismas. Las preguntas del cuestionario se presentan a continuación:

1. ¿Utiliza su empresa una estrategia digital en el departamento de Recursos Humanos?
2. ¿Cree que los nuevos procesos de selección son necesarios para la competitividad del sector?
3. Teniendo en cuenta la anterior pregunta, ¿por qué cree que las nuevas estrategias digitales pueden ayudar a la competitividad de la entidad?
4. ¿Cree que la implementación de las nuevas tecnologías ayuda a incrementar la eficacia en los procesos de selección?
5. En referencia a la anterior pregunta, ¿por qué cree que sí o no ayuda?

---

<sup>1</sup> Este caso es parte de un Trabajo Fin de Grado del Grado en Administración y Dirección de Empresas de la URJC, realizado por Elvira Celada Blanco y tutorizado por Marta Ortiz de Urbina Criado, defendido el 1 de junio de 2023.

6. ¿Cree que la implementación de las nuevas tecnologías reemplazará a los técnicos de selección?
7. En referencia a la pregunta anterior, ¿por qué cree que sí o que no?
8. ¿Cuál es la nueva tecnología que está implando en su empresa?
9. ¿Cómo están estos nuevos procesos de selección afectando a las anteriores y nuevas generaciones?
10. ¿Cuáles son los motivos por los que están a favor o en contra las diferentes generaciones?

Tras analizar las respuestas a estas preguntas, se ha llegado a una serie de interesantes conclusiones. Por una parte, se observa que las nuevas tecnologías han sido una gran inversión para muchas empresas. Los encuestados consideran que la digitalización es clave para mejorar la competitividad de la empresa y más en el caso de una empresa que se dedica al outsourcing de perfiles IT.

Por otra parte, se valora de forma positiva la implantación de estrategia digital en el departamento de Recursos Humanos, ya que todos los encuestados coinciden en que ayuda tanto a los procesos de selección como a la implementación de cursos y actividades de formación en aspectos como manejo de software, metodologías agile y competencias en el uso de la tecnología.

En referencia a la pregunta sobre el incremento de la eficacia en el proceso de selección, se ha relacionado con la rapidez del proceso y ejemplo de ello es que logró una reducción de tiempos de 3 meses a 3 semanas, puesto que se emplearon técnicas como la aplicación de la Inteligencia Artificial o Big Data para realizar la criba curricular o detectar las nuevas necesidades del puesto. En cuanto a las pregunta sobre la sustitución de los técnicos de selección por la tecnología, el 100% de las respuestas fue un “No”. Los encuestados coinciden en que el Departamento de Recursos Humanos es un departamento en el que lo más importante es la parte humana y ello no puede ser sustituido por máquinas ni tecnologías.

En referencia a la implantación de las nuevas tecnologías en el área, los técnicos de selección coinciden en el uso de la Inteligencia Artificial y las entrevistas online como nuevas técnicas que han implantado en el Departamento.

En cuanto al último tema relevante de la encuesta, se destaca que esta empresa está enfocada al mundo IT y por tanto los candidatos están más que familiarizados con los

nuevos cambios tecnológicos. Los técnicos de selección comentan que no notan grandes diferencias entre las generaciones antiguas y las nuevas, ya que el mundo tecnológico es donde se mueven estas personas. Ambas generaciones coinciden en la capacidad de adaptación en los procesos de selección y, por lo tanto, valoran de forma positiva la adaptación y evolución de estas herramientas en los procesos de selección.

Con todo ello, se puede concluir que la digitalización y las nuevas tecnologías han llegado a nuestras vidas para quedarse. Ha modificado la forma de trabajar de las empresas. El objetivo de cada entidad debe ser anticiparse a todos los posibles cambios que puedan ocurrir en el entorno, adaptarse a él y asegurar el éxito de la empresa.

#### **Fuentes de información utilizadas**

- Celada Blanco, E. (2023). Nuevas pruebas de selección de personal. Trabajo Fin de Grado del Grado en Administración y Dirección de Empresas de la URJC, defendido el 1 de junio de 2023.
- Deloitte (2022). Página web de la compañía. <https://www2.deloitte.com/es/es.html> [Fecha de consulta: mayo 2023].

**Fecha del caso:** junio de 2023.

**Palabras clave:** selección, digitalización.

#### **Preguntas sobre el caso**

1. Ponga ejemplos de aplicaciones de la digitalización para procesos de selección en empresas de consultoría IT.
2. Analice la posibilidad de implementar la digitalización en procesos de selección de cualquier tipo de empresa.